

[Texte]

**Mr. Hnatyshyn:** I think it is rather difficult to give any concise answer to the question. I think there has to be, generally speaking and generically speaking, an interest in what you are doing. I think there have to be reasonable working conditions. I think there has to be a challenge in our responsibilities. And I think you have to, I suppose, have a sense that reasonable rules apply with respect to the operation of your employment, whatever it happens to be, in whatever vocation or pursuit you undertake.

**Ms Copps:** What would you consider reasonable rules?

**Mr. Hnatyshyn:** What I would consider reasonable rules are ones that have been developed to meet the working conditions in which I was operating.

**Ms Copps:** For example, it would be important for you to feel that you were involved in the decision-making process, or comfortable in your environment, or had some sense of job security. Are these important issues?

**Mr. Hnatyshyn:** I think all those things would be important. It depends on the context of the type of employment. I think some people would want to be involved more in the decision-making process with respect to their type of work they do, than others. I think if you are talking about having an opportunity to bargain collectively, there is no question I am in favour of it. This is why we brought forward this first legislation in the history of our country.

**Ms Copps:** Why have you restricted the legislation specifically to the areas of salary and benefits?

**Mr. Hnatyshyn:** I do not think we have restricted it. I think we have in fact brought forward a regime that enhances the rights of workers on Parliament Hill to bring it into the equivalent of the rights—and in some instances I think it is fair for me to say this—in excess of the rights that are now possessed by people who work in the Public Service of Canada. I think this is the thrust of this legislation and the effect of it as well.

**Ms Copps:** I guess I am not using the Public Service Staff Relations Act as a hallmark. I think if you go through the legislation you proposed, unless I am missing something—maybe I am missing something—the only area in which employees are going to be able to negotiate is in the area of salaries and benefits. They have no say in classification; they have no say in job security; and they have no say in technological change.

**Mr. Hnatyshyn:** Can I put it in a little . . .

**Ms Copps:** Maybe I am missing something.

**Mr. Hnatyshyn:** I would not restrict it in this way. If we go through a clause-by-clause consideration, I think I can demonstrate there is a broader application with respect to matters that are subject to collective bargaining.

**Ms Copps:** Could you tell me what they are?

**Mr. Hnatyshyn:** I will ask my public servants who are here. Mr. McCormack might want to comment with respect to

[Traduction]

**M. Hnatyshyn:** Je crois qu'il est très difficile de vous donner une réponse précise. Je crois que votre emploi doit vous intéresser. Les conditions de travail doivent être raisonnables. Il faut également être stimulé. Et je suppose que vous devez estimer que les règles qui s'appliquent à votre emploi, quel qu'il soit, sont raisonnables.

**Mme Copps:** Qu'entendez-vous par règles raisonnables?

**M. Hnatyshyn:** Ce sont des règles qui s'harmonisent avec les conditions de mon travail.

**Mme Copps:** Par exemple, il serait important que vous participiez aux décisions, que vous vous sentiez bien là où vous travaillez ou que vous soyez assuré de conserver votre emploi. Sont-ce des considérations que vous estimez importantes?

**M. Hnatyshyn:** Je crois qu'elles le sont, oui. Cela dépend également du type d'emploi en question. Je crois que certains préféreraient participer davantage aux décisions que d'autres. Si vous me demandez si ces employés devraient pouvoir être syndiqués, je vous répondrai oui sans l'ombre d'une hésitation. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous avons présenté ce texte de loi qui est le premier du genre dans l'histoire de notre pays.

**Mme Copps:** Pourquoi l'avoir limité aux seuls salaires et avantages sociaux?

**M. Hnatyshyn:** Je ne crois pas que nous l'ayons limité. Nous avons établi un mécanisme qui accorde aux employés du Parlement les mêmes droits, et même plus, que ceux dont bénéficient les autres fonctionnaires. Voilà l'objectif recherché.

**Mme Copps:** Je ne dirais pas que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique soient un mètre-étalon en la matière. Si vous parcourez le texte de loi que vous avez proposé, ces employés ne pourront, à moins que quelque chose ne m'échappe, négocier que leurs salaires et avantages sociaux. La classification, la sécurité de l'emploi, les mutations technologiques ne peuvent être négociées.

**M. Hnatyshyn:** Puis-je reformuler . . .

**Mme Copps:** Mais quelque chose m'échappe peut-être.

**M. Hnatyshyn:** Ce n'est pas comme ça que je vois ce projet de loi. Si nous examinons ce texte de loi article par article, je crois pouvoir vous apporter la preuve qu'il va beaucoup plus loin dans certains domaines qui relèvent des négociations collectives que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**Mme Copps:** Pourriez-vous nous en donner des exemples.

**M. Hnatyshyn:** Je demanderai à mes collaborateurs de répondre à cette question. M. McCormack pourra vous faire